

团队领导智慧手册

领导团队的100条法则

解决中高层日常管理99%的问题!



领导团队的100条法则

解决中高层日常管理99%的问题！

1 “领导”一词有两层意思，一是带领，二是向导。领导的手指，一要为员工指路，起点睛之效；二要为员工整理头脑中的思路，起点金之效。

2 领导力决定了领导人的角色。领导力，就是指领导者为实现自己和团队的目标，通过说服、激励、控制对团队发生作用，保证团队有效运作的能力。

3 领导都是实干家。他们对实干的渴望高于对失败的担忧；他们敢想敢做，让无所适从的人想要跟上他们的步伐；他们愿意担负风险，并把风险视为挑战；他们有强烈的责任感，一旦成为团队的核心，就把团队、团队的每一个成员视为自己的责任；他们是最有想法的一群人，知道做什么，为什么做，如何做，让团队的行动变得有目的、有条理、有步骤。

4 组织能力来自实践而非理论或空想。领导必须根据实际情况确定组织形式，而非照搬某些大公司、管理名人的成功经验。

5 达成目标需要的不只是周密的计划，还有勇气、魄力、毅力、控制

力。没有对目标的执着，领导就与普通员工没有任何区别。

6 积极性沟通才是领导的必备技能。领导应该放下在办公室里等汇报的传统习惯，主动了解情况。对沟通高手来说，沟通不拘形式。正式的会议、讨论、书面报告是沟通；口头的汇报、闲聊、议论是沟通；表情、动作、眼神是沟通；聚餐、游玩、休闲是沟通。

7 领导者是一个复杂的角色，他首先是团队的组织者，又是团队的管理者，还是团队的形象代言人。亚历山大无疑是一位成功的领导者，他最后的失败不是因为他的能力，而是因为他少做了一件事：为他的事业准备一位副手。

8 每一位领导都要有反思意识，常常想想自己是不是一个合格的领导，是否对团队有正面意义的影响，不必妄自菲薄，也不能自我感觉过于良好，谦虚的心态，才能让自我更充实。

9 领导者应该是一位诚实的人。把快乐融入工作，把刻苦当作准则，这样的人，就是员工心目中最理想的领导。

10 领导为员工的错误买单，不是为了教导员工推卸责任，恰恰相反，是为了教导员工什么叫责任感。敢于为员工承担责任，才是真的“头儿”。

11 在某些时刻，领导力=决策力。模棱两可的决策力，是团队的灾难。一

般来说，决策应该有三个步骤：决策前，周密调查，统筹全局。决策中，权衡利弊，大局为重。决策后，义无反顾，贯彻到底。

12 身为领导，不论身在高层、中层或基层，遵守规章是本分，管理组织是职责，发现人才同样是他们的本职工作之一。

13 发现人才的人，比人才更人才。领导需要做的是使用人才做大事，点拨庸才更加上进，培养蠢材远离错误。

14 管理者应该自信而务实，不应该多嘴多舌，没有威严架势。优秀的领导只在私人场合表现得平易近人，其余时候则对员工表现出领导应有的威严。

15 丝毫不顾及下属感受的领导，不是好领导，想要下属能够真心服从，就要学会照顾下属的心情，给下属留足面子。团队的领导应该有狮子的气质，威严沉稳不好斗。

16 领导是决定大事的人，至于小事，交给中层领导、下层领导、员工们去打理，领导最重要的工作是决定团队的方向。

17 有亲和力的领导无疑更能让员工放下心里的芥蒂，坦率地说出心里话。但这并不代表所有领导都要修炼亲和力，领导应该按照自己的个性确定风格，不需要过分迎合员工的需要。

18 很多领导对决策有一种错误的认识，认为决策就是拿个主意，他们把决策放在和其他事务同等地位，试图用最短的时间解决问题。事实上，了解问题的根源，了解团队整体的情况，多方面思考解决问题的方法再选择最好的那一个，这才是成功的决策。

19 解决了数据问题，就解决了管理、组织、项目的大部分问题。

20 对于一个项目来说，进度是制胜的关键，进度决定了它能否抢滩市场。高效快速是所有人的追求，将这种追求落实为一张时间表，就是抓住了项目的咽喉，让它明明白白地刻进每个人的脑海里。

21 领导想要“好”，就必须一直“好”下去，有任何的松懈，他那费心打造出来的好形象就如同昙花一般，过眼凋谢。如何保证行为的一致，让对工作的认真，对员工的亲切，对外的热情，对内的周到，一直保持下去？只能靠自律。

22 形象是最直观的领导力，很难想象一个萎靡不振、仪容不整的领导会带领一个团队取得成就，他们甚至不能给员工一个最基本的好心情。

23 当领导觉得难以说明情况、难以说服员工、难以开展工作时，用数据说话，是一个屡试不爽的方法，可以击败一切责难，否定一切怀疑。

24 时间表能够将人的状态彻底地改变。在相同的时间内，详细的、有具体时间限制的计划，是提高效率的关键。不论出现什么情况，尽可能不变动时间表，是保证进度的重要原则。

25 一个认真的人不论在哪里，都能凭借能力、阅历的积淀做出一番成绩，而那些喜欢夸夸其谈、沉溺于幻想的人，却经常被冰冷的现实绊住手脚。

26 脚踏实地还有另一层意思：目标不能过高，目标与实际能力偏离，依然导致失败。

27 项目的成功和领导的方式都只有一个基点：事实。

28 领导必须学会授权，愚蠢的领导抱着权力不放，聪明的领导将权力切分，运用自如。部下有能力，手中的线就放长点；部下能力弱，就把线收一收。这是授权的衡量标准。

29 在管理过程中，没有公认的最好办法，有实力的人自会灵活运用权限，来提高工作的效率、员工的积极性。不必什么都管，把权力准确、适当、有目的地下放，当个会放风筝的领导，用一根细线，放飞整个事业，这才是领袖之道。

30 授权，就是让每一个人都成为重要的人，让他们明白，他们与领导人

一样，都是团体不可缺少的一员。

31 授权，授予的是权力，也是责任，但不代表这份责任不再属于领导，保证授权效果，是授权者的责任。

32 需要慎重考虑的是权责与能力的关系，即，被授权人有没有能力负责任，有没有能力保证权力的行使。权力不能轻易下放给他人，必须交给那些真正有能力又有责任心的部下，并随时监督，防止他们滥用权力。

33 领导也可以着意锻炼一些有潜力的新人，而不只盯着有经验的老人。

34 绩效与薪酬、职位结合得越密切，越能转化为员工的动力。防止过快，是为了防止情绪上的急躁、行动上的冒进。防止过慢，是为了保证脚步不会停滞、计划不会拖延。

35 营销之道，不在于卖力吆喝，而在于策略地吆喝。用别出心裁的创意，而不是大嗓门吸引注意力，让一种概念、一个形象、一件商品深入人心，这是营销的精髓所在。

36 领导也要会吆喝。吆喝不是大声地对员工说出自己的付出、自己的成就，而是从方方面面营造一个成功者的形象，让员工看得到、听得到、感受得到。

37 领导力的最高境界是“自我领导”(self-leadership)，一个人应该有极强的控制力，驾驭自己的智慧与勇气，去为他人服务。

38 人们希望的领导者形象，唯一的重点是品德：爱护员工的品德。真正的领导者，在被部下信任的同时，也懂得信任部下。

39 员工想要的并不只是工资，当他们对物质的满足达到一定程度后，最需要的莫过于心灵上的充实与愉悦，这个时候，他们会将目光投向管理者，投向企业的每个角落，他们希望看到老板亲切的笑容，也希望看到那些熟悉的令人安心的细节。——每一个能够靠特色吸引员工的企业都有一个秘诀，这个秘诀叫作：人性化。

40 感情投资的要诀，不是讨好员工，而是理解员工。感情投资忌讳作假，领导对员工的关怀不能只做个样子，不能一以概之，要了解每个员工的不同情况，才能真正想员工所想，急员工所急。

41 创造民主氛围，才能培养自由度。好的管理不是让员工无话可说，而是让员工畅所欲言。

42 表扬可以带来积极的工作态度和忠诚意识，批评也可以带来干劲和个人能力的飞跃。表扬和批评的运用关窍究竟是什么？答案很简单，是领导对员工的重视。员工需要与领导互动，任何一种互动，都好过视若无睹。

43 一家优秀的企业理应具备这些条件：

1. 选择优秀人才组成优秀团队。
2. 有强大的生命力。
3. 员工福利好、待遇高。
4. 卓越的企业目标，深厚的企业文化。
5. “当这家公司/这个组织/这个机构的一员，太有面子了！”

44 建立公平的竞争机制，让员工相信只要自己有能力又足够努力，就能有出人头地的一天。

45 每个团队都有自己最自豪的一部分，将这个成就传达到每一个成员心中，让他们认识到团队的价值，以此增加团队的凝聚力，这是团队精神力的来源，成员信念的来源。

46 提高员工的地位，并不是一定要给予他们某个职位，而是要让每一个员工觉得自己的命运与企业的命运紧紧相连，自己的意见能够被高层领导听取，自己的利益得到了切实的保障。

47 将安全概念根植在员工脑海中，还要反复强调团队和个人的一体性。要让员工明白他们不是为了企业工作，而是为了自己的前途工作。

48 在关系到团队前途的问题上，领导人不能一而再、再而三地给个别人机会，而忽略其他人的感受。

49 不能滥用奖励。奖励过了头，反而使员工感觉到“好好工作就是为了奖金。何必呢？”做任何事都要遵循适度原则，在实践中摸索出达到最佳效果的平衡点。

50 不论是人事晋升、奖励、薪酬、奖惩还是福利，一旦确定就不能随意更改，更不能因人而异。杜绝朝令夕改。

51 把战略重点放在一个人身上，大大减少了事情的难度。再将这个人树立为榜样，多多给予奖励，让其他人羡慕、眼馋，奋起直追，理想的氛围，靠的就是带动。在这个基础上再接再厉，把个别带动变为相互带动，让竞争成为团体的主题，员工们就会争先恐后地表现自己。

52 让员工充分地认识到自己的存在感和重要性，调动他们的参与意识，让他们积极投入到集体的筹划、行动、目标中来，就能激发他们内心的好胜心和荣誉感，进而激发他们对事业的热爱，激发他们的潜在才能。

53 优秀的企业，高明的领导，既能让员工享受物质带来的安稳幸福，又

能让员工得到精神上的充实快乐。

54 不以短板决定容量，而以长板决定容量，这才是进取型思维。

55 在实际管理过程中，与其盯着精英，期望他们做出惊天动地的贡献，不如把目光放低，培养每一个普通员工，让他们的能力逐渐提高。

56 奖惩只是手段，不是目的。想要切实地提高员工的积极性，需要做的不是告诉员工“做完这件事你能得到什么”，而是培养员工内心的责任感，让他们真正地把工作当作一项重大任务，由他计划，由他实施，由他负责。

57 领导者要有耐心，更要培养员工们的耐心。最好的办法不是绞尽脑汁去衡量他们的耐心临界点，而是喝令他们早日面对现实：这就是你们要面对的工作，你们要累积单调乏味重复，才能享受一刻的成功。

58 建立解决问题的思维，思考团队的一切，寻找所有问题的解决方法，让一切尽在掌握之中，才能让费尽心思营建的团队健康发展，而不是毁于某个不起眼的缺陷。

59 用人的秘诀就在于发现人的长处，发挥人的长处。一个出色的组织，尺长寸短各归其位，没有被闲置的人才，也没有被庸才占用的职位。

- 60 与其规定员工的行为，不如给他们做出实际模板，让他们直接遵守。
- 61 与其想着如何减压，不如想着如何调节员工们的心态，想想如何更加科学合理地安排时间。让员工正视压力的存在，明白压力的意义，甚至找到化压力为动力的方法。这样的团队才真正具有长久的生命力。
- 62 完善的制度是管理的关键。用“法治”代替“人治”，是社会各个部门、行业发展的大趋势。
- 63 领导的好与坏，不在于他是否能够贯彻规则，而是把规则之外的东西融入规则，让一切有条不紊、有章可循。

64 “精英意识”、“争先意识”也可以是一种规矩，而且正符合人的上进心理。以将军的标准来要求士兵，让每一个员工都成为领导的候补，这个团队自然就有了无限可能。

65 在创新领域，重要的不是一次就成功，而是一次一次尝试下去的勇气。

66 领导者不能把员工看作一盘散沙，完全不考虑他们的自发的纪律性，也不能将任何一个员工看成道德模范，认为他们拥有舍己为公的品德。

67 破坏规矩的行为，即使初衷是好的，结果是好的，也应该及时批评和

制止，照章惩罚。规矩是规矩，人情是人情，把两者撇清，任何时候都不能混为一谈。

68 员工不能遵守制度，是员工的问题。但是，如果员工完全不能认同制度，就是制度有问题。

69 领导的管理对象是一个整体，从组织入手，而不是从具体某个人入手，才抓到管理的门径。但是可以树立一个可见可感的榜样人物，他代表了团队的品格，代表了恪守职责、重视纪律的理念，如此以点带面，以一个人带动整个团队。

70 不要用统一教条，只执行一种标准，而是根据材质、地点、状况的不同，寻找最合适的方法。

71 道理和理论都可以从简从略，直接给员工试错的机会，把想学游泳的人直接推进水里。

72 想要一个充满了好学、创新、勤奋的企业环境，首先要有这样的自觉：做一个让员工试错的领导，做一个接受失败的成功者。

73 聪明的领导在与下属们谈论问题的时候，反复强调“我们”，而不

是“我”。

74 公平地对待员工，倡导尊重意识，同时也要培养员工的大局意识。什么时候该说话，什么时候不该说话；什么事情可以做，什么事情不能做。

75 不论是一个企业、一个团队、一个项目组还是一个工作间，既有老人又有新人，是最理想的搭配。

76 头脑风暴是一个简单、实用、随时随地可以操作的好方法。在思维不断的交锋和碰撞中，领导需要始终保持客观和冷静，不要因为会议上不断升温的讨论而忘记会议的目的：解决问题。

77 对员工来说，最难堪的就是被领导无视，没有任何参照物来确定自己的价值。

78 领导应该有忙碌的意识，这种忙不是二十四小时连轴转，当个忘记休息的铁人，而是目标与效率的结合，既让他人看到了自己辛苦的一面，也做出了成就，当然，也包括保持正当的休息、健康的体魄。

79 领导人不能逃避责任。他们必须让员工看到自己刚强的一面，当危机到来之时，稳定局势，做出决断，以最快的速度告诉他的员工：“一切没有想象的那么糟糕，这只是我们必须经历的考验，我们的团队有资本战胜它。”

80 思考的时候要想到最远的地方，做事的时候要把手伸向最近的地方。危机来临时，用尽一切办法先中止损伤，休养和反击，都是止损之后的事。

81 想要在逆境中重建团队气势，还要当个安慰者，以四两拨千斤的态度让员工接受失败，进而树立战胜失败的信心。

82 否定竞争对手，将对手贬得一文不值，只能说明心底里的不自信。

83 胜利，就是以己之长克彼之短；失败，就是以己之短攻彼之长。

84 不要把任何外部资源看作企业的救星，外部资源只能救急，想要发展只能靠自身实力。

85 创新意识是企业生存的关键，而创新意识不仅仅是指发明一件新产品，领导一种新风尚，还包括看到新风潮，就要想到去适应，意识到陈旧，就要考虑转变方向和模式。

86 要重视信息，建立信息第一的思维。信息不足会导致坐失良机。

87 转型期最应该提防的，就是人心涣散。

88 一位听得懂抱怨的领导，可以更全面地了解公司的状况。但聆听只是沟通的第一步，把握住问题的实质之后，还要给员工一个确切的回答：或安慰，或鼓励，或指导，或批评。

89 任何习惯的形成都需要坚持，想拥有出色的洞察能力，想做个看透大势的高人，更要坚持观察思考的习惯。

90 失败不可避免，失败可以击垮一个团队，也可以成就一个团队。面对失败，领导者不必过分苛责自己，更不能一味指责员工，要当一个既能承受失败又能引领成功的领头人。

91 领导不能做和事佬。一味和稀泥，将矛盾压下去，只会让更多的人觉得不公平，酝酿怒火，质疑其领导能力。

92 企业制度、企业氛围应该是透明的、一望即知的，而不是令人费解的、可以让有心人浑水摸鱼的。

93 每个人都需要奖励，奖励不论多少，都是一种肯定，能够激发员工的工作热情。

94 企业，永远不可能安枕无忧；领导，注定要居安思危。

95 危机意识激发精益求精的信念。因为恐惧，因为压力，因为想保持领先地位不被超越，就要做得更好。

96 在危机中，首要任务不是突破困境，而是最大限度减少自己的损失。

97 当一个团队陷入僵局、困境的时候，让员工相信有希望，是领导的责任。领导人望梅止渴式承诺包含三个要点：人格担保、历史回顾与短期目标，缺一不可。

98 洞察力能够决定未来，领导人应该是企业的先知，清楚地看到行业、

看到企业的走向。乔布斯让苹果从谷底走向巅峰，靠的是观察大势，分析乱局的原因，找到了突破的缺口。

99 面对团队矛盾，领导也不能做个老好人，你好我好，大家都不会好。有时候，当个铁面无私、冷酷无情的“坏人”，反而更能让员工懂得分寸。

100 领导应该与下属在同一个区域办公，加强与员工的沟通。领导应该了解他的员工的工作状态，而随机式的走动，也让员工不敢怠慢。

领导团队的智慧

中高层管理者的 9项管理实践

...

通过本书您将学习到：

如何成为领袖型领导？

如何经营个人品牌？

如何做个项目管理高手？

如何解决在日常管理以及团队配合中遇到的各种问题……